ZBIÓR

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII **Warszawa, dnia 12 października 1949 r.** **Nr 7**

TREŚĆ:

7.

OBWIESZCZENIE MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 27 sierpnia 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle chemicznym.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr. 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr. 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle chemicznym, zawartemu dnia 29 kwietnia 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce,

b) po stronie pracodawców przez Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego w Polsce.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1), w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik

Z-ca DYREKTORA DEPARTAMENTU PŁAC
Mgr Ryszard Grzymkowski

Załącznik do Obw. Min. Pracy i Op. Społ. z dnia 27.8.1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Pomiędzy Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego, mającym siedzibę w Warszawie, ul. Nowy Świat Nr 41
i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce mającym siedzibę w Sosnowcu, ul. 3-go Maja 11 zawarty został w Warszawie w dniu 29. IV. 1949 r. układ zbiorowy pracy treści następującej:

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju;
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach należących do Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) reguluje stosunki między Związkiem, a Zrzeszeniem.
2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć osoby fizyczne lub prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony począwszy od dnia 1. IV. 1949 r.

   Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowie-

nia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.

3. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
4. W przypadku całkowitego, lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
5. Jeżeli pertraktacje, prowadzone pomiędzy stronami w okresie wypowiedzenia, nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ zbiorowy dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy, po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem, zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku w danym zakładzie pracy delegata lub Rady Zakładowej, obowiązuje analogiczne uzgodnienie z właściwym Oddziałem Związku. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.
2. W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową, spór zostanie przekazany do rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach, członkom Związku Zawodowego, dawnym pracownikom danego zakładu, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność na-

rodów ujarzmionych, osieroconym członkom rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem zarządu Związku oraz powołany przez Związek do spełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku Zawodowego. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Głównego Zarządu Związku Zawodowego i Związku Zrzeszeń.
2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“, jak również w okresie między powołaniem, a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:
   a) dniówka, względnie stawka godzinowa,
   b) dniówka z premią,
   c) akord.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

   Przy każdym z systemów omówionych w pkt. 1 i 2 stosowane mogą być premie, określone odrębnymi regulaminami, uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku Zawodowego, podpisanego pod niniejszym układem.
3. System płac, tabele płac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposoby obliczania płacy akordowej i określenie norm pracy, oraz regulaminy premiowania podane są w załącznikach do niniejszego układu stanowiących jego integralną część.
4. Ustalenie norm w dostosowaniu do warunków istniejących w danym zakładzie pracy winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę i Radę Zakładową, przy czym porozumienie takie winno być zatwierdzone przez

terenowo właściwe Zrzeszenie oraz właściwy Oddział Związku Zawodowego i przesłane w oryginale do Związku Zrzeszeń i Zarządu Głównego Związku Zawodowego.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych conajmniej raz na dwa tygodnie z prawem zaliczkowania co tydzień,
   b) dla pracowników umysłowych conajmniej raz na miesiąc z prawem zaliczkowania.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę, lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wynagrodzenie winno być wypisane na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek, względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.
4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawy do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, lub dniówkowo-premiowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, wysokość należnego mu wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

Art. 9.

Pracownicy fizyczni pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują zapłatę dniówkową względnie godzinową wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową, względnie godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania.

Art. 11.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godz. 22-gą i godz. 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godz. 6-tej dnia świątecznego do godz. 6-tej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 12.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.
3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 11-tym układu.

Art. 13.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 14.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie, winny być obliczane przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych tzn., że aby otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.
2. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16.

Pracodawca zwraca pracownikom opłaty szkolne, za ich dzieci, które uczęszczają do szkół, na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły *).

Art. 17.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcenie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad jak dla dzieci pracowników.

Art. 18.

1. Pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi loco zakład pracy bezpłatny deputat węglowy w następujących wysokościach:
   I. W województwie śląskim i w zakładach pracy położonych w miejscowościach: Biała — Bielsko, Chrzanów, Alwernia, Jaworzno i Dwory:
      a) dla utrzymującego rodzinę 4 tony rocznie,
      b) dla samotnego prowadzącego własne gospodarstwo 2,4 tony rocznie.
   II. Na pozostałych terenach:
      a) dla utrzymującego rodzinę 2,5 tony rocznie,
      b) dla samotnego prowadzącego własne gospodarstwo 1,5 tony rocznie.

Zamiast deputatu węglowego pracodawca może wydać inne środki opałowe wartości kalorycznej węgla.

---

*) patrz str. 21.

2. Prawo do deputatu węglowego nabywa pracownik z chwilą przyjęcia go do pracy. Pierwszą ratę deputatu pracownik winien otrzymać po przepracowaniu jednego miesiąca.
3. W przypadku niemożności wydania deputatu węglowego wg pkt. 1 pracodawca wypłaca ekwiwalent gotówkowy poza województwem śląskim i częścią województwa krakowskiego, licząc po 4.000 zł. za tonę.
4. Termin wydania deputatu węglowego ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem),

Rozdział IV.

Czas pracy.

Art. 19.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych, oraz innych zakładach pracy, wynosi 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień.
Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe według przepisów Art. 12.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianych czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).
2. Przerwy w pracy, na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.
3. Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy.

Art. 21.

Przedłużenie czasu pracy, lub prowadzenie pracy w nie-

dziele lub dni świąteczne, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno być uzgodnione z Radą Zakładową, lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednio zgoda Związku.

Art. 22.

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Rozdział V.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 23.

1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać miejsce pracy, oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe zużycie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe, za zwrotem zniszczonych.

Art. 24.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 25.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 26.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział VI.
Akcja Socjalna. Kultura i Oświata. Wczasy pracownicze.

Art. 27.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zrzeszeniom Prywatnego Przemysłu, oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.
2. Wysokość świadczeń pracodawcy na Akcję Socjalną dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto na czas od 1.IV.1949 do 31.XII. 1949, a po tym czasie 6,2%.

Art. 28.

1. Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w Art. 27 jednocześnie ze składkami na ubezpieczenie społeczne dla właściwej Instytucji Ubezpieczeń Społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.

Art. 29.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić jednorazowo pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę pomiędzy ceną biletu kolejowego w obydwie strony, a ceną takiego biletu ustaloną przepisami taryfowymi, obowiązującymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Instytucje Ubezpieczeń Społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.

Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w terminie, ulegały przymusowemu ściągnięciu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenie społeczne.

Art. 30.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują płatne urlopy według następujących zasad:

a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 8-dniowy,
b) po 3-ch latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy urlop 15-dniowy,
c) po 10-ciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 1-miesięczny,
d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie — 1 miesięczny urlop,
e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.

2. Za dzień urlopowy przy urlopach 8 i 15-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy; dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczane do czasu pracy. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.
4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5. Młodociani winni otrzymać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (pkt. e).
6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upominał się o urlop.
9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.
10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed

udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.

11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

Art. 31.

Przerwy w zatrudnieniu spowodowane wykonaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 32.

Za przerwy w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1. zarządzenia władz niemieckich,
2. przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3. udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4. służby w Wojsku Polskim, lub armii sojuszniczej,
5. przesiedlenia, wysiedlenia, oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6. pobytu w niewoli,
7. prześladowania za działalność polityczną.

Art. 33.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 34.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski, dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas, przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 35.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku —

odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 36.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu dwuch tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 37.

Pracownicy wykonywający powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Poszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 38.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych usprawiedliwionych przypadkach jak np. klęski żywiołowej (pożar, powódź), po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń. Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 39.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu

pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego przeszkolonego pracownika lub sanitariusza.

Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 40.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art.41.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia względnie, w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą do picia, oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze, oraz innych, przy których picie wody nie jest wskazane ze względów zdrowotnych, winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak kawa zbożowa.

Art. 42.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie — każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 43.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych, oraz czas na jaki one zostaną wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 44.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 złotych w stosunku kwartalnym.

Art. 45.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia, oraz ilość mleka lub innych środków odżywczych ustali Obwodowy Inspektor Pracy. Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji B. H. P. na tym odcinku opracowane przez Wydział B. H. P. C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 46.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci, regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 47.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagrodzony na równi z czasem przepracowanym według stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 48.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni, z których conajmniej 2 (dwa) powinny przypadać przed, a conajmniej osiem po porodzie, pozostałe zaś dwa tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową dwu-tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązującej ośmio-tygodniowej przerwie po porodzie. W okresie powyższych przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 49.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 50.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje przynajmniej od 3 miesięcy, nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej 8, 10, 12-tygodniowej przerwy po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których niema Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 51.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 miesięcy przed porodem jeżeli zawarta jest na okres ustalony, lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 52.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży, oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 53.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych, lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 54.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienie pracowników do prac społecznych.

Art. 55.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie

Związku pracownika do pełnienia dorywczych, społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż trzy dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.

2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy Związkowe, lub inne kursy specjalne.

3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy.

W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

5. Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święta i do diet.

Rozdział VII.

Dyscyplina pracy.

Art. 56.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej, lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 57.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 56), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W przy-

padkach nagłych pracownik winien zawiadomić pracodawcę, lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 58.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną, z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 59.

1. Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnie z regulaminem pracy tylko za zgodą Rady Zakładowej i Związku.
2. Pracownikowi, na którego nałożono karę, przysługuje prawo odwołania się do Związku Zawodowego.

Rozdział VIII.

Postanowienia końcowe.

Art. 60.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej, lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1-go egzemplarza na 10-ciu zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 61.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 62.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 63.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 64.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę za dojazdy z miejsca i do miejsca pracy między ceną normalnego biletu, a ceną ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 65.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregu-

lowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Pieczęć okrągła:

Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego
(—) *Wł. Kłossowski*
(—) *Wł. Kozłowski*

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce Zarząd Główny Sosnowiec
Przewodniczący
(—) *A. Arasimowicz*
Sekretarz Zarządu Głównego
(—) *W. Ciepliński*

Załącznik Nr 1.

TABELA STAWEK PODSTAWOWYCH, ORAZ SYSTEM PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH

Grupa	stawka godzin.	dodatek stołeczny	dodatek morski
I	zł 42.50	zł 1.30	zł 2.10
II	zł 45.50	zł 1.40	zł 2.40
III	zł 50.50	zł 1.60	zł 2.80
IV	zł 55.50	zł 1.80	zł 3.20
V	zł 61.50	zł 2.10	zł 3.60
VI	zł 67.50	zł 2.40	zł 4.00
VII	zł 72.50	zł 2.70	zł 4.50
VIII	zł 78.50	zł 3.00	zł 5.00

I. Dla pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowym przy produkcji stosuje się stały dodatek ryczałtowy w wysokości 25% od powyższych stawek.

Dla pracowników gospodarczych zatrudnionych jednocześnie przy produkcji dodatek ten wynosi 10% od tychże stawek.

II. Przy stosowaniu pracy akordowej cena jednostkowa ustalona będzie zgodnie z zasadami Art. 5 pkt. 4.

III. Zgodnie z Art. 61 Układu Zbiorowego płace pracowników fizycznych wyższe, aniżeli przewidziane w niniejszym załączniku, będą nadal utrzymane przez zastosowanie dodatku wyrównawczego w wysokości ustalonej w protokóle dodatkowym.

Protokóły dodatkowe sporządza pracodawca wspólnie z Radą Zakładową (Delegatem) względnie z braku tychże z pracownikami.

Protokóły dodatkowe ustalające wysokość dodatków wyrównawczych stanowią integralną część układu zbiorowego, oraz wymagają akceptacji Zarządu Głównego Związku Zawodowego i Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego.

IV. Zaszeregowanie pracowników fizycznych obowiązuje na podstawie taryfikatora państwowego przemysłu: chemicznego, tłuszczowego i Dyrekcji Przemysłu Miejscowego.

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce Zarząd Główny Sosnowiec
Przewodniczący
(—) *A. Arasimowicz*
Sekretarz Zarządu Głównego
(—) *W. Ciepliński*

Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego
(—) *Wł. Kłossowski*
(—) *Wł. Kozłowski*

Załącznik Nr 2.

TABELA STAWEK UPOSAŻENIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

Grupa uposaż.	Uposażenie zasadnicze	Dodatek funkcyjny *)	Razem	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
I	28.000	6.000	34.000	1.900	1.600
II	25.000	4.000	29.000	1.700	1.400
III	23.000	3.000	26.000	1.600	1.300
IV	21.000	3.000	24.000	1.400	1.200
V	19.000	3.000	22.000	1.300	1.100
VI	17.000	2.000	19.000	1.200	1.000
VII	15.000	2.000	17.000	1.000	900
VIII	13.000	—	13.000	900	800
IX	11.500	—	11.500	800	700
X	10.000	—	10.000	700	600

*) patrz str. 22.

XI	9.200	—	9.200	600	500
XII	8.500	—	8.500	500	400

I. Pracownicy umysłowi otrzymują premię w wysokości 50% uposażenia zasadniczego do VI grupy włącznie.

II. Zgodnie z art. 61 Układu Zbiorowego płace pracowników umysłowych wyższe aniżeli przewidziane w niniejszym załączniku będą nadal utrzymane przez zastosowanie dodatku wyrównawczego w wysokości ustalonej w protokóle dodatkowym. Protokóły dodatkowe sporządza pracodawca wspólnie z Radą Zakładową (Delegatem), względnie z braku tychże z pracownikami. Protokóły dodatkowe ustalające wysokość dodatków wyrównawczych stanowią integralną część Układu Zbiorowego; wymagają one akceptacji Zarządu Głównego Związku Zawodowego i Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego.

III. Zaszeregowanie pracowników umysłowych obowiązuje na podstawie taryfikatora państwowego przemysłu chemicznego.

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce Zarząd Główny Sosnowiec
(—) *A. Arasimowicz*
Sekretarz Zarządu Głównego
(—) *W. Ciepliński*

Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Chemicznego
(—) *Wł. Kłossowski*
(—) *Wł. Kozłowski*

PROTOKÓŁ DODATKOWY Nr. 1.

do Układu Zbiorowego Pracy dla Prywatnego Przemysłu Chemicznego, zawartego w Warszawie dnia 29 kwietnia 1949 r.

I. Układające się strony oświadczają zgodnie nadać Art. 16 Układu Zbiorowego następujące brzmienie:

„Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych na podstawie pokwitowań wystawionych

przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej, względnie brak jest miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającej niemożność przyjęcia."

II. Układające się strony oświadczają zgodnie:

W załączniku Nr. 2 ustalić dodatek funkcyjny:

W grupie	I	na zł	8.000	zamiast	zł	6.000
„	II	na zł	6.000	„	zł	4.000
„	III	na zł	5.000	„	zł	3.000
„	IV	na zł	5.000	„	zł	3.000

w wyniku czego kolumna pionowa razem w załączniku Nr 2 wynosi:

W grupie	I	złotych	36.000
„	II	złotych	31.000
„	III	złotych	28.000
„	IV	złotych	26.000

Protokół dodatkowy stanowi integralną część Układu Zbiorowego Pracy i obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1949 roku.

Związek Zrzeszeń
Prywatnego Przemysłu
Chemicznego
(—) *Wł. Kłossowski*
(—) *Wł. Kozłowski*

Pieczęć okrągła:
Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce Zarząd Główny Sosnowiec

Przewodniczący
(—) *A. Arasimowicz*

Sekretarz Zarządu Głównego
(—) *W. Ciepliński*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.
ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM:
MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA,
PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Cena niniejszego numeru 90 zł

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 3000 Zam. 3355 B-82883